

معنای شغلی و بهزیستی ذهنی: نقش میانجیگری رضایت شغلی^۱

حمید هاشم مطوری^۱، محمدرضا عابدی^۲، پریسا نیلفروشان^۳

چکیده

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۱/۲۵ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۹/۲۳

هدف: هدف این مطالعه بررسی رابطه معنای شغلی و بهزیستی ذهنی با میانجیگری رضایت شغلی بود. **روش:** این پژوهش از نوع پژوهش‌های توصیفی بود. در این پژوهش ۲۸۰ نفر از کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان به روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه‌های معنای شغلی (ورزنسیسکی، ۱۹۹۹)، بهزیستی ذهنی (مولوی و همکاران، ۱۳۸۷) و رضایت شغلی (ویسوکی و کروم، ۱۹۹۴) بود. داده‌ها از طریق مدل‌یابی معادلات ساختاری مورد تحلیل قرار گرفت. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد معنای شغلی امرارمعاش بر بهزیستی ذهنی اثر مستقیم و منفی معنادار ($p < 0/05$) و معنای شغلی مسیر پیشرفت بر بهزیستی ذهنی اثر مستقیم و مثبت معنادار داشت ($p < 0/001$). ضمن اینکه معنای شغلی رسالت بر بهزیستی ذهنی از طریق رضایت شغلی تأثیر غیرمستقیم و مثبت معنادار داشت ($p < 0/01$). نقش میانجیگری رضایت شغلی در رابطه معنای شغلی امرارمعاش و مسیر پیشرفت با بهزیستی ذهنی تأیید نشد. **نتیجه‌گیری:** به‌طور کلی یافته‌ها نشان داد که از میان معنای مختلف شغلی، معنای شغلی امرارمعاش و مسیر پیشرفت اثر مستقیم بر بهزیستی ذهنی و معنای شغلی رسالت از طریق رضایت شغلی اثر غیرمستقیم بر بهزیستی ذهنی دارد.

واژه‌های کلیدی: معنای شغلی، رضایت شغلی، بهزیستی ذهنی

۱. مقاله برگرفته از پایان‌نامه ارشد.

۲. دانشجوی دکتری مشاوره. گروه مشاوره. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی. دانشگاه اصفهان. اصفهان. ایران.

۳. (نویسنده مسئول)، استاد. گروه مشاوره. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی. دانشگاه اصفهان. اصفهان. ایران.

m.r.abedi@edu.ui.ac.ir

۴. دانشیار. گروه مشاوره. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی. دانشگاه اصفهان. اصفهان. ایران.

مقدمه

از زمان‌های باستان بشر به دنبال پاسخ به این سؤال بوده است که چه چیزیک زندگی خوب را می‌سازد. دانشمندانی که بر روی سازه بهزیستی ذهنی^۱ کار کرده‌اند، این سازه را یک سازه اصلی زندگی خوب می‌دانند، که با آن فرد زندگی‌اش را دوست دارد. بهزیستی ذهنی به ادراک افراد از تجربیاتشان یا نگرش ذهنی^۲ آن‌ها در مورد تجربیات زندگی اشاره می‌کند. این سازه ابعاد شناختی و عاطفی^۳ زندگی را در برمی‌گیرد و به تداوم حالت تندرستی روان‌شناختی^۴ آنها توجه دارد (دینر، لوکاس و اویشی^۵، ۲۰۰۹). فریش^۶ (۲۰۰۵) معتقد است که مطالعه بهزیستی ذهنی افراد و جوامع و ارتقای آن بزرگ‌ترین چالش علمی بشر بعد از افزایش و پیشرفت در زمینه فناوری، پزشکی و ثروت است.

اخیراً بهزیستی ذهنی چالشی برای اندازه‌گیری پیشرفت و توسعه سیاست‌های عمومی کشورها شده است و توجه بسیاری از محققین را به خود جلب کرده است (کیتی پراپاس^۷، ۲۰۱۱). به‌طور کلی بهزیستی ذهنی، مفهومی کلی و ناشی از نحوه ادراک شناختی و عاطفی شخص از کل زندگی است. بهزیستی ذهنی دارای دو جزء شناختی و عاطفی است. بعد شناختی بهزیستی ذهنی ارزیابی شناختی افراد از میزان رضایت از زندگی است. بعد عاطفه به معنای برخورداری از حداکثر عاطفه مثبت و حداقل عاطفه منفی است (اید و لارسن^۸، ۲۰۰۸).

از آنجا که شغل اهمیت زیادی در زندگی افراد دارد و افراد زمان زیادی را در شغلشان می‌گذرانند، رضایت شغلی می‌تواند به جهت اهمیت شغل به‌عنوان بخش مهمی از

1. subjective well-being.
2. subjective view.
3. affective.
4. psychological wellness.
5. Diener, E., Lucas, R. E & Oishi, S.
6. Frisch, M. B.
7. Kittiprapas, S.
8. Eid, M & Larsen, R. J.

زندگی هر فرد بر بهزیستی ذهنی اثرگذار باشد (راسل^۱، ۲۰۰۸). جاج و لوکی^۲ (۱۹۹۳) در پژوهشی، رابطه دوسویه مثبت میان رضایت شغلی و بهزیستی ذهنی در نمونه‌ای از پرستاران را نشان دادند.

مطابق تعریف کلاسیک لوکی (۱۹۷۶) رضایت شغلی به حالت مثبت و خوشایند حاصل از ارزیابی شغل و تجربیات شغلی فرد اشاره دارد. در تعریف مشابهی اسپکتور^۳ (۱۹۹۷) بیان می‌کند که رضایت شغلی بیان‌کننده حدی است که افراد شغلشان را دوست دارند. رضایت شغلی به شرایط مختلف محیط کاری نظیر: وظایف شغلی، سازمان، پرداخت، سرپرستی، مزایا، ترفیحات و همکاران حساس است. همین‌طور افرادی که احساس می‌کنند شغلشان هدف بالاتری را دنبال می‌کند رضایت شغلی بیشتر و همخوانی بیشتری با شغلشان داشته‌اند (اسپارک و شنک^۴، ۲۰۰۱).

در پژوهشی طولی که توسط فرانک^۵ (۲۰۱۵) در رابطه با رضایت خود از شغل و میزان علاقمندی به آن انجام گرفت، این نتیجه به دست آمد که میزان مشارکت شغلی که فرد به دست می‌آورد و همچنین میزان تعهد اعم از عاطفی یا حرفه‌ای که فرد در طول این بازه‌ی زمانی بر اساس این مشارکت ایجاد می‌شود، یک پیش‌بینی قوی و مؤثری بر رضایت شغلی فرد می‌باشد (اسلام زاده، رشیدی، یونسی، خوش کنش، ۱۳۹۴).

از سوی دیگر، تحقیقات نشان داده است که معنا در زندگی یکی از اجزای ذاتی عملکرد روان‌شناختی مثبت (فرانکل^۶، ۱۹۷۲)، بهزیستی (ریف و کیس^۷، ۱۹۹۵) و سلامت ذهنی و جسمی است (زیکا و چمبرلین^۸، ۱۹۹۲). برای مدت طولانی در رویایی به سر می‌بردیم و اکنون بیدار شده‌ایم. رویای اینکه اگر وضعیت اقتصادی اجتماعی مردم

1. Russell, J. E.
2. Judge, T. A & Locke, E. A.
3. Spector, P. E.
4. Sparks, J. R & Schenk, J. A.
5. Freund, A.
6. Frankl, V. E.
7. Ryff, C. D & Keyes, C. L. M.
8. Zika, S & Chamberlain, K.

بهبود یابد، همه چیز خوب می شود و مردم خوشحال خواهند بود. این حقیقتی است که تلاش برای بقا و زنده ماندن فروکش کرده و پرسشی پدیدار شده است که بقا برای چه؟ اکثر مردم امروزه معنایی در زندگی دارند اما معنایی ندارند که برای آن زندگی کنند (فرانکل، ۲۰۱۱).

برای اشخاصی که بی معنایی در زندگی را تجربه کرده اند، اختلالات شخصیتی، افسردگی و نشانگان روان پزشکی دیگر (داس^۱، ۱۹۹۸) گزارش شده است. اعتقاد بر این است که مهم ترین مسئله قرن ۲۱ جستجوی فرد برای معناست (بلیوتی^۲، ۲۰۰۱؛ کارترایت^۳ و هولمز، ۲۰۰۶؛ کیولا^۴، ۲۰۱۱؛ هولیس^۵، ۱۹۹۳، ۲۰۰۵). واضح است که معنا در حال حاضر به دلیل طبیعت پرسشگری انسان و تأثیر یافته های علمی، نسبت به گذشته تبدیل به بزرگ ترین مسئله برای افراد شده است (فیرهولم^۶، ۱۹۹۶؛ هانفلینگ^۷، ۱۹۹۱).

برهمن اساس، طبق گفته فرانکل (۱۹۶۳)، آنچه انسان را از پای درمی آورد رنج و سرنوشت نامطلوبش نیست، بلکه بی معنا شدن زندگی است و این معنا فقط در لذت و شادکامی و دلخوشی نمی گنجد بلکه در رنج و مرگ هم می توان معنا را یافت. پس می توان گفت که این معنا امری مشروط نیست چون می تواند بالقوه درد و رنج را نیز در برگیرد (زاهد پور، حمید، محمد علی نژاد، قدمی، کاوه، ۱۳۹۲).

همچنین برای بسیاری از مردم شغل بخش مهمی از جستجوی معنا است، همان طور که بخش اصلی هویت فردی است (مک میلان^۸، ۲۰۰۹). در دو مطالعه اخیر بیش از نیمی از پاسخ دهندگان از طریق شغلشان، به دنبال معنا در زندگی بودند (هالپچ و

1. Das, A. K.
2. Belliotti, R. A.
3. Cartwright, S.
4. Ciulla, J. B.
5. Hollis, J.
6. Fairholm, G. W.
7. Hanfling, O.
8. MacMillan, S.

اسپرینگت^۱، ۲۰۰۴). با توجه به تفاوت در ویژگی‌های شغل و ویژگی‌های شخصیتی افراد، تعجب آور نیست که تجربه افراد از کار متفاوت است و هر فردی تجربه و معنای منحصر به فرد خود را در خصوص کار دارد. روان‌شناسان سازمانی، مشاوران شغلی از مدت‌ها قبل تاکنون علاقمند به درک معنایی بوده‌اند که افراد از کارشان پیدا می‌کنند و خواهان تعیین ارتباط معنا با بهزیستی به وسیله سنجش رضایت شغلی افراد هستند (هرزبرگ، ماسنر و اسنیدرمن^۲، ۱۹۵۹؛ هرزبرگ، ۱۹۶۶؛ ورزسنیسکی، مک کالی، روزین و شوارتز^۳، ۱۹۹۷).

بلاچ^۴ (۱۹۹۷)، در بازبینی نظریه‌های رشد مسیر شغلی (هالند^۵، ۱۹۹۷، سوپر^۶، ۱۹۸۰) نشان داد که توسط این نظریه‌ها مسائل مربوط به معنای شغلی قابل تبیین نیست. اشتغال فرصت‌هایی را برای ساختن روابط اجتماعی مثبت، داشتن حس هویت، معنا و مشارکت اجتماعی را فراهم می‌آورد (ساویکاس^۷، ۲۰۰۵). همچنین اشتغال در کمترین حالت خود، امرار معاش و گذران زندگی را فراهم می‌آورد. در حالت بهینه اشتغال، حس معنا داشتن، تکامل شخصی، غنی‌سازی^۸، خشنودی و رضایت - عناصر اصلی بهزیستی زیستی - را فراهم می‌آورد (کاهنمن و ریس^۹، ۲۰۰۵).

در سال‌های اخیر معنای شغلی به روش‌های مختلفی مفهوم‌سازی شده است. یکی از مفاهیم معنای شغلی که در سال‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است، جهت‌گیری شغلی^{۱۰} است که در آن معنای شغلی به صورت منحصر به فرد در خصوص رابطه یک فرد

1. Holbeche, L & Springett, N.
2. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B.
3. Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B.
4. Bloch, D.
5. Holland, J. L.
6. Super, D. E.
7. Savickas, M. L.
8. enrichment.
9. Kahneman, D & Ris, J.
10. work orientation.

باکار و پاداش‌های مرتبط با آن و روابطی که کار را با معنا می‌سازد تعریف شده است (بلا^۱ و همکاران، ۲۰۰۷). از آنجا که معنا از طریق رابطه فرد با کارش توسعه پیدا می‌کند، معنای شغلی یک فرد از طریق خصوصیات شخصیتی فرد و ویژگی‌های شغل تعیین می‌شود (هاکمن، اولدهام^۲، ۱۹۷۵).

تحقیقات جامعه‌شناسی (بلا و همکار، ۲۰۰۷) و تحقیقات روان‌شناسی (ورزنسکی و همکاران، ۱۹۹۷) سه جهت‌گیری عمده را برای مجزا کردن معانی مختلف شغلی عنوان کرده‌اند: امرارمعاش^۳، مسیریپشرفت^۴، رسالت^۵. افرادی که شغلشان را به معنای امرارمعاش معنا می‌کنند، شغلشان را تنها ابزاری برای فراهم کردن منابع مالی زندگی خود می‌دانند. برای آن‌ها اشتغال پول به دست آوردن معنا می‌شود. افرادی که شغلشان را به عنوان مسیریپشرفت می‌دانند، شغل را منبع اعتماد به نفس از طریق پیشرفت و دستیابی به موفقیت می‌دانند. برای آن‌ها شغل به معنای دستیابی به موفقیت‌های شخصی بیشتر است. بالاخره، افرادی که شغل را یک رسالت معنا می‌کنند، شغل را یک مقصود درون خودشان احساس می‌کنند، در مقابل تأکید به پاداش‌های بیرونی. برای آن‌ها خود شغل معنا و یک مأموریت شخصی را می‌سازد (استگر، فرازیر، اویشی و کایسر^۶، ۲۰۰۶).

تحقیقات پیرامون بررسی رابطه رسالت و رضایت از زندگی در حال گسترش است. مطالعات به بررسی رابطه این دو سازه و نحوه ارتباط رسالت و بهزیستی از طریق آزمون متغیرهای میانجی متعددی در میان دانشجویان و جمعیت‌های شاغل می‌پردازند (برگ، گرانت و جانسون^۷، ۲۰۱۰؛ دافی، آلان و بات^۸، ۲۰۱۲؛ دافی،

1. Bellah, E. R. et al.
2. Hackman, J. R & Oldham, G. R.
3. job orientation.
4. career . orientation
5. calling orientation.
6. Steger. M. F., Frazier, P & Kaler, M.
7. Berg, J. M., Grant, A. M & Johnson, V.
8. Duffy, R. D., Allan, B. A & Bott, E. M.

مانویل، برگس^۱ و بات، (۲۰۱۱).

سؤالی که در زمینه ارتباط بین معنا و بهزیستی ذهنی توسط سلینگمن^۲ (۲۰۰۴) مطرح شد این بود که آیا مردم رسالتمند خوشحال ترند؟ او بخشی از کتابش را به رضایت شغلی و شخصی اختصاص داد، پیشنهاد داد که نگاه کردن به شغل به عنوان یک رسالت، مسیری برای زندگی شادتر است. مطالعات نشان داده است که تجربه شغل به عنوان یک رسالت با بهزیستی ذهنی رابطه دارد (ورزنسیسکی و همکاران، ۱۹۹۷؛ پترسون، هال، سلینگمن^۳، ۲۰۰۹). از آنجا که پژوهش‌ها نشان می‌دهد، افرادی که شغلشان را پر معنا می‌دانند بهزیستی بالاتر (آرنولد، ترنر، بارلینگ، کلووای و مک کی^۴، ۲۰۰۷) و رضایت شغلی بالاتری را گزارش کرده‌اند (کمدرون^۵، ۲۰۰۵)؛ در این پژوهش رابطه بین معنای شغلی، رسالت و بهزیستی ذهنی مورد آزمون قرار گرفت و نقش رضایت شغلی در این رابطه مورد آزمون شد.

با توجه به اینکه پژوهشی در این زمینه در کشور یافت نشد و با توجه به روند رو به رشد مطالعه در زمینه معنا، انگیزه مطالعه حاضر، پر کردن شکاف مطالعاتی مربوط به بررسی دقیق نگاه مختلف افراد به شغل (شغل به عنوان امرارمعاش، مسیر پیشرفت و رسالت) و رابطه آن با رضایت از زندگی و به طور کلی بهزیستی ذهنی بود. بنابراین هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه معناهای سه گانه شغلی (امرارمعاش، مسیر پیشرفت و رسالت) با بهزیستی ذهنی با میانجیگری رضایت شغلی بود (شکل ۱).

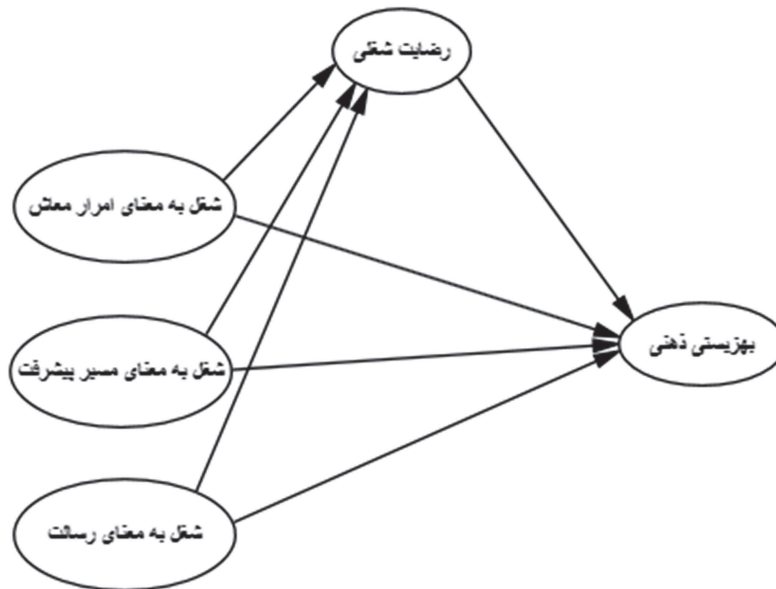
1. Duffy, R. D., Manuel, R. S., Borges, N. J., & Bott, E. M.

2. Seligman, M. E.

3. Peterson, C., Park, N., Hall, N., & Seligman, M. E.

4. Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C.

5. Kamdron.



شکل ۱: مدل مفهومی

روش پژوهش

این پژوهش از نظر ماهیت و روش از نوع توصیفی - همبستگی از نوع مدل سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری مورد مطالعه، کلیه کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان در سال ۹۴ به تعداد ۲۴۱۶ نفر بود.

در این پژوهش از نمونه گیری سهمیه ای استفاده شد. به این صورت که جامعه آماری به ۹ طبقه همگن (از لحاظ کار و وظایف شغلی) تقسیم شد. اندازه هر طبقه به نسبت حجم نمونه مورد نیاز به حجم جامعه آماری مشخص گردید و برای هر طبقه نمونه گیری در دسترس انجام شد. برای تعیین حجم نمونه، از آنجا که "روش شناسی مدل یابی معادلات ساختاری" تا حدود زیادی با برخی جنبه های رگرسیون چند متغیری شبیه است، می توان از اصول تعیین حجم نمونه در تحلیل رگرسیون چند متغیری، برای تعیین حجم

نمونه در مدل یابی معادلات ساختاری، استفاده نمود (هومن، ۱۳۹۲). از دیدگاه جمیز استیونس^۱ در نظر گرفتن ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر پیش بین در تحلیل رگرسیون چندگانه با روش معمولی کمترین مجذورات استاندارد، یک قاعده سرانگشتی خوب به شمار می آید (هومن، ۱۳۹۲، ۲۲).

براین اساس و با توجه به تعداد متغیرهای مشاهده شده پژوهش (۱۸ متغیر) و با در نظر گرفتن جبران ریزش، ۳۳۰ پرسشنامه در طبقات همگن (ازلحاظ کار و وظایف شغلی) توزیع گردید. در نهایت پس از حذف داده های پرت و مرور داده ها، تعداد ۲۸۰ نمونه برای تحلیل داده ها و طرح پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. در جدول ۱ طبقه های مختلف تقسیم بندی شده و فراوانی هر طبقه آمده است.

جدول ۱: طبقه بندی ۹ گانه جامعه آماری و میزان فراوانی نمونه آماری نهایی

| طبقه ها | آزمایشگاه | ایمنی و آتش نشانی | اداری | تدارکات کالا | تعمیرات | حراست | خدمات | عملیات | مهندسی | مجموع |
|---------|-----------|-------------------|-------|--------------|---------|-------|-------|--------|--------|-------|
| فراوانی | ۴ | ۱۳ | ۲۹ | ۹ | ۸۷ | ۱۸ | ۴۴ | ۶۳ | ۱۳ | ۲۸۰ |
| درصد | ۱/۴ | ۴/۶ | ۱۰/۴ | ۳/۲ | ۳۱/۱ | ۶/۴ | ۱۵/۷ | ۲۲/۵ | ۴/۶ | ۱۰۰ |

ابزار پژوهش

پرسشنامه بهزیستی ذهنی: این پرسشنامه پس از مرور پیشینه با استفاده از پرسشنامه عواطف مثبت و منفی^۲ (PAAS) دینر، (۲۰۰۵)، پرسشنامه سرزندگی^۳ (VQ) (مایرز^۴، ۲۰۰۰)، پرسشنامه رضایت از زندگی^۵ (LSQ) (اندروز و ویتنی^۶، ۱۹۷۶) و «مقیاس

1. James Stevens.
2. Positive And Negative Affect Scale.
3. Vitality Questionnaire.
4. Myers, D. G.
5. Life Satisfaction.
6. Andrews, F.M. & Withey, S.B.

خوش بینی^۱ (OS) (تساوسیس و همکاران^۲، ۲۰۰۷)، توسط مولوی و همکاران (۱۳۸۷) ساخته و هنجاریابی شده است. شامل دو زیرمقیاس عواطف مثبت (سرزندگی، اراده) و عواطف منفی (روان رنجوری، استرس - افسردگی) می باشد. دارای ۳۹ ماده است که در یک مقیاس پنج درجه‌ای از کاملاً نادرست تا کاملاً درست پاسخ داده می شوند. زیرمقیاسهای این پرسش نامه با مدل ارائه شده به وسیله دینروهمکاران^۳ (۱۹۹۷) - دربرگیرنده سه عامل «رضایت از زندگی»، «عواطف مثبت» و «عواطف منفی» - هماهنگ بود. مولوی و همکاران (۱۳۸۷) روایی سازه این پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی مورد تایید قرار دادند. نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه با تقسیم بندی عواطف مثبت و منفی دینر (۲۰۰۵) هماهنگ بود. علاوه براین برای بررسی روایی تشخیصی پرسشنامه میانگین های نمرات دو گروه کارکنان عادی و مراجعه کننده به مرکز مشاوره مورد مقایسه قرار گرفت. گویه ها توانایی تمایز دو گروه را داشتند. همچنین ضریب آلفای کرونباخ را برای کل پرسشنامه ۰/۹۰ گزارش کردند. همچنین در پژوهشی که جلوانی (۱۳۹۰) انجام داد ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ را برای این پرسشنامه گزارش کردند. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه، به روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید و ضریب آلفای ۰/۸۰ به دست آمده بود. همچنین از روش تحلیل عاملی تأییدی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری برای بررسی و تأیید روایی پرسشنامه استفاده شد. شاخص های تحلیل عاملی تأییدی مدل حاکی از برازندگی کامل مدل بود (CFI=۰/۹۹، RMSEA=۰، IFI=۰/۹۹، AGFI=۰/۹۵).

شاخص توصیف شغل (JDI): جهت سنجش رضایت شغلی، از شاخص توصیف

شغل (JDI) ویسوکي و کروم^۴ (۱۹۹۴) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۳۹ گویه در ۵ خرده مقیاس رضایت از کار (۱۰ سؤال)، سرپرست (۸ سؤال)، همکار (۱۰ سؤال)، ارتقاء (۵

1. Optimism Scale.

2. Tsaousis, I., et al.

3. Diener, E., et al.

4. Wysocki & G.Kromm.

سؤال) و پرداخت (۶ سؤال) می‌باشد.

در پژوهش بنیادکاریزمه، رحیمی و محمدزاده (۱۳۹۵) علاوه بر تایید روایی محتوایی توسط اساتید صاحب نظر در این حوزه، روایی ملاک از نوع همزمان نیز مورد تایید قرار گرفت. پرسشنامه ملاک برای سنجش روایی ملاک، شاخص توصیفی شغل بود که ضریب همبستگی دو آزمون ۰/۷۴ گزارش شد.

در پژوهش خاوری و یوسفیان (۱۳۸۶)، پایایی پرسشنامه (تعداد ۳۰ پرسشنامه) از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمد. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه، به روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید و ضریب آلفای ۰/۹۲ به دست آمده بود. همچنین پایایی ابعاد رضایت شغلی، برای ابعاد رضایت از همکار، رضایت از پرداخت، رضایت از ترفیحات، رضایت از سرپرستی و رضایت از کار به ترتیب ۰/۹۱، ۰/۸۸، ۰/۹۳، ۰/۸۴، ۰/۹۰ به دست آمد. همچنین از روش تحلیل عاملی تأییدی برای بررسی و تأیید روایی سازه پرسشنامه استفاده شد. شاخص‌های تحلیل عامل تأییدی مدل حاکی از برازندگی کامل مدل بود (AGFI=۰/۹۵، IFI=۰/۹۸، RMSEA=۰/۰۶۲، CFI=۰/۹۸).

پرسشنامه معنای شغلی: ابزار اصلی سنجش معنای شغلی، نسخه اصلاح شده پرسشنامه معنای شغلی (ورزنیسکی، ۱۹۹۹) به کارگرفته شده توسط شی-ون فوسن و ردنبورگ^۱ (۲۰۱۴) بود. این پرسشنامه شامل ۱۲ گویه می‌باشد که شغل به عنوان امرارمعاش (۳ گویه)، شغل به عنوان مسیر پیشرفت (۳ گویه) و شغل به عنوان رسالت (۶ گویه) می‌باشد. گویه‌ها به صورت جمله خبری ارائه شده است و پاسخ به هر گویه براساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (یک) تا کاملاً موافقم (پنج) نمره‌گذاری شده است. برای استفاده از پرسشنامه معنای شغلی، از روش ترجمه بازترجمه استفاده شد. ابتدا نسخه انگلیسی به فارسی برگردانده شد و سپس توسط یک متخصص مسلط به دوزبان، به انگلیسی برگردانده شد. این ترجمه‌ها باهم مقایسه شده و اصلاحات لازم

1. Shea-Van Fossen, R. J & Vredenburg, D. J.

صورت گرفت. همچنین چند نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه، روایی محتوایی این پرسشنامه را تایید کردند. با توجه به نتایج تحلیل عاملی مدل اولیه، گویه پنج (مربوط به معنای شغلی مسیریپشرفت) به دلیل عدم معناداری ($P > 0/05$) و بارعاملی کمتر از $0/3$ از مدل حذف گردید. پس از حذف گویه پنج، تحلیل عاملی دوباره اجرا شد و روایی سازه پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت و مدل سه عاملی مرتبه اول مورد تایید قرار گرفت. شاخص‌های تحلیل عاملی تأییدی مدل حاکی از برازندگی کامل مدل بود ($CFI = 0/96$ ، $AGFI = 0/92$ ، $IFI = 0/96$ ، $RMSEA = 0/054$). ضریب پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از آلفای کرونباخ برای شغل به عنوان امرارمعاش، مسیریپشرفت و رسالت به ترتیب پرسشنامه $0/54$ ، $0/71$ و $0/84$ بود که با پژوهش شی-ون فستن و ردنبورگ (۲۰۱۴) که آلفای کرونباخ را برای معنای شغلی شغل به عنوان امرارمعاش (۳ گویه)، مسیریپشرفت (۲ گویه) و رسالت (۷ گویه) به ترتیب پرسشنامه $0/53$ ، $0/65$ و $0/77$ گزارش کردند، همخوانی دارد. باید توجه داشت که پایین بودن ضریب پایایی برای معنای شغلی امرارمعاش به دلیل تعداد کم گویه هاست (کورتینا^۱، ۱۹۹۳). مقدار مناسب ضریب همسانی برای مقیاس‌هایی با گویه‌های کم، مقدار بیشتر از $0/3$ است (رابینسون، شیور و رایتزمن^۲، ۲۰۱۳).

یافته‌ها

در نمونه پژوهش $96/4$ درصد از پاسخگویان مرد (۲۷۰ نفر) و $3/6$ درصد زن (۱۰ نفر)، $82/1$ درصد (۲۳۰ نفر) متأهل و $17/9$ درصد (۵۰ نفر) مجرد بودند. همچنین $67/8$ درصد (۱۹۰ نفر) تحصیلات دانشگاهی و $32/2$ درصد (۹۰ نفر) تحصیلات غیر دانشگاهی داشتند.

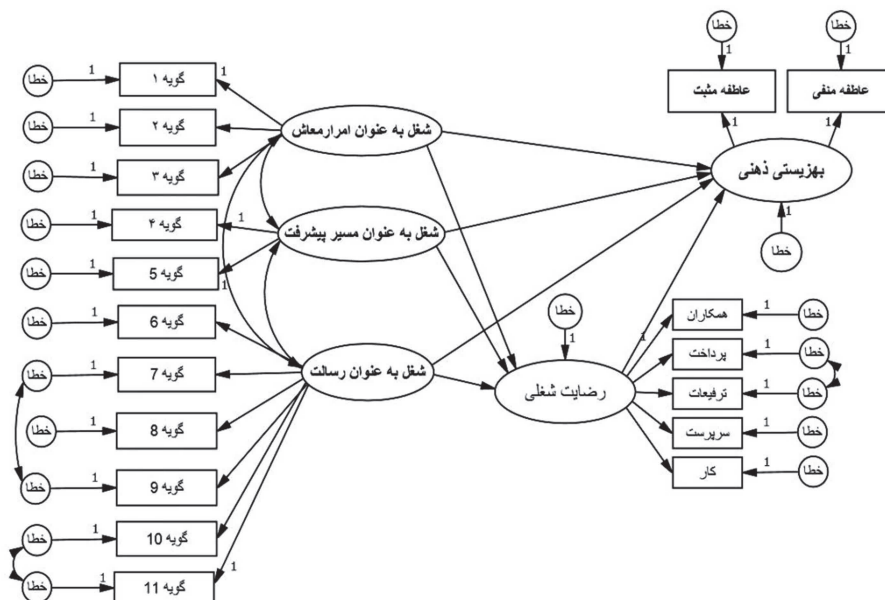
میانگین و انحراف معیار نمرات متغیرهای پژوهش در جدول ۲ نشان داده شده

1. Cortina, J. M.
2. Robinson, J. P., Shaver, P. R & Wrightsman, L. S.

است.

جدول ۲: میانگین و انحراف استاندارد نمرات متغیرهای پژوهش

| نام متغیر | بهزیستی ذهنی | رضایت شغلی | شغل به عنوان امرار معاش | شغل به عنوان مسیر پیشرفت | شغل به عنوان رسالت |
|-----------------|--------------|------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| میانگین | ۲/۸۸ | ۳/۰۲ | ۳/۳۳ | ۳/۶۲ | ۲/۸۶ |
| انحراف معیار | ۱/۸۷ | ۰/۶۰ | ۰/۷۰ | ۰/۷۲ | ۰/۷۷ |



شکل ۲: مدل آزمون شده بررسی میانجیگری رضایت شغلی در رابطه معناهای شغلی با بهزیستی ذهنی

شکل ۲ مدل آزمون شده بررسی میانجیگری رضایت شغلی در رابطه معناهای شغلی با بهزیستی ذهنی را نشان می‌دهد. معناهای مختلف شغلی (امرار معاش، مسیر پیشرفت، رسالت) به عنوان متغیرهای مکنون برون‌زاد و بهزیستی ذهنی و رضایت شغلی به عنوان متغیر مکنون درون‌زاد است. بررسی شاخص‌های کلی برازش برای این مدل در

جدول ۲ ارائه گردیده است که نشان دهنده برازندگی مطلوب شاخص‌ها می‌باشد. مقدار کای اسکوتر برای این مدل معنادار است ولی مقدار کای اسکوتر نسبی (۲/۰۷) نشان می‌دهد که مدل قابل قبول است. مقدار شاخص‌های تطبیقی IFI و CFI از ۰/۹ بالاتر است. مقدار شاخص‌های مقتصد PNF I و PCF I (۰/۶۹ و ۰/۷۴) نشان می‌دهد که اقتصاد مدل به خوبی رعایت شده است. مقدار ۰/۰۶۲ برای شاخص RMSEA گویای آن است که مدل به طور کلی با داده‌ها برازش داشته و مدل تأیید می‌گردد.

جدول ۲: شاخص‌های کلی برازش مدل بررسی میانجیگری رضایت شغلی در رابطه معنای شغلی با بهزیستی ذهنی

| شاخص‌های کلی برازش | | | | | | | | | |
|--------------------|---------|------------|-----------|---------|--------|--------|---------|-----------|-----------|
| مطلوب | | | مقتصد | | | | | تطبیقی | |
| CMIN/df | P-value | Chi-Square | RM R | AGF I | PCF I | PNF I | RMSE A | IFI | CFI |
| < ۵ | | | نزدیک صفر | نزدیک ۱ | > ۰/۵۰ | > ۰/۵۰ | ۰-۰/۰۸۵ | ۰/۹۰ > | ۰/۹۰ > |
| ۲/۰۷ | *** | ۲۵۷/۶۶ | ۰/۰۸۸ | ۰/۸۷ | ۰/۷۴ | ۰/۶۹ | ۰/۰۶۲ | ۰/۹۱ | ۰/۹۱ |

نتایج مربوط به بررسی اثر مستقیم معنای سه گانه شغلی بر بهزیستی ذهنی (بدون حضور میانجی) در جدول ۳ ارائه شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود ضریب تأثیر شغل به عنوان امرارمعاش (۰/۳۵-) در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنادار است. همچنین ضریب تأثیر شغل به عنوان مسیر پیشرفت (۰/۴۸) در سطح کمتر از ۰/۰۰۱ معنادار است. در نتیجه معنای شغلی امرارمعاش تأثیر منفی مستقیم بر بهزیستی ذهنی و معنای شغلی مسیر پیشرفت تأثیر مثبت مستقیم بر بهزیستی ذهنی دارد، در حالی که اثر مستقیم معنای شغلی رسالت بر بهزیستی ذهنی معنادار نیست.

جدول ۳: ضرایب ساختاری اثر معنای شغلی بر بهزیستی ذهنی

| پارامتر | ضریب استاندارد | خطای استاندارد S.E. | نسبت بحرانی C.R. | معناداری P | نتیجه |
|--------------------------------|----------------|---------------------|------------------|------------|-------|
| امرارمعاش <---> بهزیستی ذهنی | -۰/۳۵۱ | ۰/۱۴۳ | -۲/۰۷۸ | ۰/۰۳۸ | تأیید |
| مسیر پیشرفت <---> بهزیستی ذهنی | ۰/۴۸۴ | ۰/۱۳۹ | ۲/۹۹۳ | ۰/۰۰۳ | تأیید |
| رسالت <---> بهزیستی ذهنی | -۰/۰۶۹ | ۰/۲۵۷ | -۰/۳۵۱ | ۰/۷۲۶ | رد |

بعد از بررسی اثر مستقیم معنای سه گانه شغلی بر بهزیستی ذهنی (بدون حضور میانجی)، نقش میانجیگری و یا اثر غیرمستقیم رضایت شغلی مورد آزمون قرار گرفت. نتایج مربوط به ضرایب ساختاری مدل و آزمون میانجی در جدول ۴ ارائه شده است. همان طور که ملاحظه می شود، ضریب تأثیر شغل به عنوان رسالت از طریق رضایت شغلی بر بهزیستی ذهنی (۰/۴۶) در سطح کمتر از ۰/۰۰۱ معنادار است. در حالی که اثر مستقیم معنای شغلی رسالت بر بهزیستی ذهنی تأیید نشد. بنابراین نتیجه آزمون میانجی، تأثیر غیرمستقیم معنای شغلی رسالت بر بهزیستی ذهنی از طریق رضایت شغلی را تایید می کند. ضمن اینکه اثر میانجی گری رضایت شغلی برای تأثیر معنای شغلی امرارمعاش و مسیر پیشرفت بر بهزیستی ذهنی معنادار نبود.

جدول ۴: آزمون میانجیگری رضایت شغلی در رابطه معنای شغلی با بهزیستی ذهنی

| پارامتر | نتیجه آزمون اثر مستقیم | ضریب استاندارد | معناداری P | نتیجه آزمون میانجی |
|---|---|----------------|------------|--------------------|
| امرارمعاش <---> رضایت شغلی <---> بهزیستی ذهنی | امرارمعاش بر بهزیستی ذهنی تأثیر مستقیم دارد | -۰/۰۱۸ | ۰/۸۰۵ | اثر مستقیم |
| مسیر پیشرفت <---> رضایت شغلی <---> بهزیستی ذهنی | مسیر پیشرفت بر بهزیستی ذهنی تأثیر مستقیم دارد | ۰/۰۱۵ | ۰/۶۸۹ | اثر مستقیم |
| رسالت <---> رضایت شغلی <---> بهزیستی ذهنی | رسالت بر بهزیستی ذهنی تأثیر مستقیم ندارد | ۰/۴۶۴ | ۰/۰۰۱ | اثر غیرمستقیم |

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش اثر معنای شغلی بر بهزیستی ذهنی، همچنین نقش میانجیگری رضایت شغلی در رابطه معنای شغلی و بهزیستی ذهنی مورد آزمون قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که از میان معنای مختلف شغلی، معنای شغلی امرارمعاش و مسیر پیشرفت اثر مستقیم بر بهزیستی ذهنی و معنای شغلی رسالت از طریق رضایت شغلی اثر غیرمستقیم بر بهزیستی ذهنی دارد. معنای شغلی امرارمعاش بر بهزیستی ذهنی اثر مستقیم و منفی معنادار داشت. معنای شغلی مسیر پیشرفت بر بهزیستی ذهنی اثر مستقیم و مثبت معنادار داشت و نقش میانجیگری رضایت شغلی در رابطه معنای شغلی امرارمعاش و مسیر پیشرفت با بهزیستی ذهنی تأیید نشد. معنای شغلی رسالت از طریق رضایت شغلی بر بهزیستی ذهنی تأثیر غیرمستقیم داشت.

همان‌گونه که اشاره شد یافته‌ها نشان داد که معنای شغلی امرارمعاش اثر منفی مستقیم بر بهزیستی ذهنی دارد. یافته‌ها همسوبا پژوهش وانستین کیست^۱ و همکارانش (۲۰۰۷) بود که به بررسی توجه بر پاداش‌های بیرونی و درونی و میزان رضایت پرداختند. وانستین کیست و همکارانش (۲۰۰۷) نشان دادند که کارمندان بیرونی محور، همانند آن‌هایی که دارای جهت‌گیری امرارمعاش بالاتری هستند، بندرت دارای احساس به دست آوردن آنچه می‌خواهند می‌باشند و دائماً احساس عدم امنیت و بی‌لیاقتی می‌کنند. در معنای شغلی امرارمعاش شغل عنوان ابزاری برای رفع نیاز نگرسته می‌شود. همسوبا نتایج این پژوهش نظریه‌های نیاز، شادمانی را ماحصل کاهش تنش و رفع نیاز می‌دانند. اصل لذت فروید (۱۹۳۳/۱۹۷۶) و مدل نیازهای سلسله مراتبی مازلو (۱۹۷۰) این رویکرد را ارائه می‌دهد. ورزش‌سنسکی و همکارانش (۱۹۹۷) قوی‌ترین همبستگی‌ها را مابین جهت‌گیری امرارمعاش و کار کردن در درجه اول برای پاداش‌های

1. Vansteenkiste, M, et al.

مالی، اشتیاق برای بازنشسته شدن و نگاه نکردن به شغل به عنوان یکی از مهم‌ترین مسائل در زندگی فرد یافتند. این پیش‌بین‌ها بیان می‌دارند افراد دارای جهت‌گیری امرارمعاش بالاتر، شغل را به عنوان یکی از مهم‌ترین چیزها در زندگی خود نمی‌نگرند ولی به شغل به عنوان یک نیاز نگاه می‌کنند. بعلاوه، افراد با جهت‌گیری امرارمعاش بالاتر، تمایلی به کشف خود شغل به عنوان پاداش نداشتند، دوباره این مسیر شغلی را انتخاب ننموده و افراد جوان را ترغیب نمی‌کنند که زمینه شغلی‌شان را ادامه دهند (ورزسنیسکی و همکاران، ۱۹۹۷).

این نتایج بیان می‌دارند افراد دارای جهت‌گیری امرارمعاش بالاتر، دارای یک دید منفی نسبت به شغل می‌باشند. نگاه به شغل به عنوان یک نیاز مطابق با نظریه نیاز، هم‌راستا با احساس تنش درون شغل هست. با افزایش معنای شغلی امرارمعاش، نگاه ابزاری به شغل بیشتر شده و فرد یک سوم از زمان بیداری را به فعالیتی اشتغال دارد که خود فعالیت برایش تنش به همراه دارد و در انتظار تعطیلات پایان هفته یا استراحت‌های نوبت کاری است؛ بنابراین با توجه به این که بهزیستی ذهنی نشانگر وجود عاطفه مثبت بالا و عاطفه منفی پایین در بعد عاطفی و رضایت در بعد شناختی است، معنای شغلی امرارمعاش بر بهزیستی ذهنی اثر منفی مستقیم و معنادار داشت.

از سوی دیگر یافته‌ها نشان داد معنای شغلی مسیر پیشرفت، اثر مثبت مستقیم بر بهزیستی ذهنی دارد. هم‌سوی یافته‌های پژوهش نظریه‌های تحقق هدف بیان می‌کنند که افراد هنگامی بهزیستی ذهنی کسب می‌کنند که به سمت یک حالت ایده آل حرکت کنند یا یک هدف با ارزش (استاندارد) را به تحقق برسانند. نظریه پردازان تحقق هدف نیز بیان می‌دارند که کاهش تنش و ارضاء نیازهای روانی و زیستی و تحقق اهداف، سبب شادمانی خواهد شد (داینر، لوکاس و اویشی، ۲۰۰۹). پژوهشگران مربوط به نظریه تحقق

هدف (امونس^۱، ۱۹۹۹، لیتل^۲، ۱۹۸۹) موافقت کردند که داشتن اهداف مهم و پیگیری آن‌ها نشانه معتبری از بهزیستی است و بنابراین می‌توان عناصر کاهش تنش و فعالیت لذت بخش در زمینه بهزیستی را باهم ترکیب کنند. افرادی که اهداف مهمی دارند معمولاً انرژی بیشتری دارند، هیجان‌های مثبت بیشتری تجربه می‌کنند و احساس می‌کنند که زندگی معنادار است (مک‌گریگور، لیتل^۳، ۱۹۹۸).

ورزش‌سنیسی و همکارانش (۱۹۹۷) روابط معنادار مثبتی بین معنای شغلی مسیر پیشرفت و انتظار داشتن یک شغل سطح بالاتر در مدت پنج سال و نگریستن به شغل فرد به عنوان یک پله ترقی، مطابق با دیدگاه عینی مسیر پیشرفت را کشف نمود. افراد با معنای شغلی مسیر پیشرفت، شغل را به عنوان مسیری برای پیشرفت و تعالی نگاه می‌کنند. در معنای شغلی مسیر پیشرفت، شغل برای فرد راهی برای موفقیت و پیشرفت است و از طریق یک حس گسترده‌تر از موفقیت شهرت و اعتبار اجتماعی و حس افزایش قدرت و لیاقت و به عنوان یک منبع اعتماد به نفس تعریف می‌شود (بلا و همکاران، ۲۰۰۷). افراد دارای نگرش مسیر پیشرفت خواهان رشد و توسعه مداوم هستند و در هر شغلی که باشند چشم‌انداز آینده‌نگر و مولد دارند، چه یک معلم باشند، چه یک وکیل و چه یک سرایدار (مک‌میلان، ۲۰۰۹).

یافته بعدی پژوهش در خصوص رابطه معنای شغلی، رسالت و بهزیستی ذهنی نشان داد که رسالت از طریق رضایت شغلی بر بهزیستی ذهنی اثر غیر مستقیم دارد. به علاوه نقش میانجیگری رضایت شغلی در رابطه معنای شغلی، امرار معاش و مسیر پیشرفت با بهزیستی ذهنی تایید نشد. اکثر پژوهش‌های دیگر به بررسی متغیرهای میانجی در رابطه رسالت با رضایت از زندگی (یکی از ابعاد بهزیستی ذهنی) پرداخته‌اند. یافته‌ها همسوبا

1. Emmons, R. A.

2. Little, B. R.

3. McGregor, I & Little, B. R.

پژوهش‌های دافی، آلان و بات (۲۰۱۲)، توری و دافی^۱ (۲۰۱۲)، دافی، آلان، اوتین و بات^۲ (۲۰۱۳) بود. دافی، آلان و بات (۲۰۱۲) به بررسی رابطه میان رسالت و رضایت از زندگی در قشر متنوعی از دانشجویان مقطع لیسانس پرداختند. بررسی میانجیگری رضایت تحصیلی و معنای زندگی نشان داد که این دو نقش، میانجیگری کاملی را در رابطه میان رسالت و رضایت از زندگی بازی می‌کنند. پاسخ‌دهندگان که مسیر شغلی‌شان را به‌عنوان یک رسالت می‌دانستند به دلیل معنای زندگی عالی‌تر و رضایت تحصیلی بیشتر، رضایت بیشتری از زندگی نیز داشتند. در همین راستا، دافی، آلان، اوتین و بات (۲۰۱۳) رابطه میان رسالت شغلی و رضایت از زندگی را بررسی کردند. رضایت شغلی و معنای زندگی، میانجیگری جزئی در رابطه میان زندگی با رسالت و رضایت از زندگی داشت و رابطه میان زندگی با رسالت و رضایت شغلی به‌وسیله معنای شغلی و تعهد شغلی میانجیگری شد.

توری و دافی (۲۰۱۲) به بررسی رابطه رسالت با خودارزیابی مرکزی فرد^۳ و رضایت از زندگی پرداخت. رسالت به‌طور معناداری پیش‌بینی‌کننده خودارزیابی مرکزی بود. بعلاوه خودارزیابی مرکزی نقش میانجیگری کامل در رابطه رسالت و رضایت از زندگی برای گروه شاغل ناخواسته و میانجیگری جزئی برای گروه شاغل یا بیکار خودخواسته داشت. نتایج حاکی از آن بود که بدون توجه به وضعیت اشتغال رسالت از طریق حس مثبت فرد نسبت به خودش با رضایت از زندگی رابطه دارد.

کالای^۴ (۲۰۱۵) در پژوهشی رابطه بین شغل با معنا را با افسردگی و بهزیستی ذهنی را در یک نمونه ۳۶۳ نفری از جوانان مجاری مورد بررسی قرار داد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که شغل با معنا پیش‌بینی‌کننده مستقیم قوی و معناداری برای میزان

1. Torrey, C. L., & Duffy, R. D.

2. Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Bott, E. M.

3. core self-evaluations.

4. Kállay, E.

افسردگی و بهزیستی ذهنی نمی باشد. برای فرد با معنای شغلی امرارمعاش آنچه مهم است درآمد حاصل از کار است که موردنیاز زندگی است (مک میلان، ۲۰۰۹). برای فرد با معنای شغلی مسیر پیشرفت، شغل چیزی بیشتر از فقط دریافت پول است. در معنای شغلی مسیر پیشرفت، شغل برای فرد راهی برای موفقیت و پیشرفت است (بلا و همکاران، ۲۰۰۷). از آنجاکه شرایط شغلی افراد در نمونه متفاوت بود (گروه‌های نه‌گانه شغلی در این پژوهش) و نقش شرایط و پیامدهای شغل در ارزیابی رضایت شغلی افراد با معنای شغلی امرارمعاش و مسیر پیشرفت مهم و مؤثر است، رضایت شغلی در رابطه معنای شغلی (امرار معاش و مسیر پیشرفت) و بهزیستی ذهنی تأثیر معین و معناداری نداشت.

از طرف دیگر یافته‌ها نشان داد که رسالت محوری بر رضایت شغلی اثر مثبت دارد. در رابطه رسالت با بهزیستی ذهنی، رضایت شغلی تأثیر غیرمستقیم دارد. رسالت محورها چگونه به شغل خود می‌نگرند؟ چه تفاوتی میان رسالت محورها و دو معنای دیگر شغلی در سنجش رضایت است؟ رسالت به معنای کاری است که افراد حتی اگر نیازی به پول نداشته باشند آن را انجام می‌دهند و یا کاری که افراد آن را بدون دریافت پول هم انجام می‌دهند. افراد با این معنای شغلی احساس فوق‌العاده‌ای از کار دارند و احساس می‌کنند که آن کار همان معنا و هدف زندگی‌شان است. کار برای آن‌ها یکی از منابع حس درونی و معنای زندگی آن‌ها است. رسالت در تعریف به این معناست که شغل برای فرد آن قدر اهمیت دارد که واژه شغل محو می‌شود و فرد احساس نمی‌کند که در شغلی است (مک میلان، ۲۰۰۹).

نتایج این پژوهش نشان داد که معنای شغلی رسالت، برخلاف دو معنای شغلی دیگر (امرار معاش و مسیر پیشرفت)، صرف نظر از پنج بعد سنجش رضایت پرسشنامه شاخص توصیف شغل (پرسشنامه به کار گرفته شده برای سنجش رضایت شغلی در

این پژوهش)، بر رضایت شغلی اثرگذار بوده و رسالت محوری از طریق رضایت شغلی بر بهزیستی ذهنی اثرگذار است. بنابراین نتایج این پژوهش می‌تواند پلی میان سازه مربوط به شادکامی و خوشبختی (بهزیستی ذهنی) و سازه‌های معناگرا (معنای شغلی) برقرار کند.

از جمله محدودیت‌های پژوهش میتوان اشاره کرد که به دلیل اینکه امکان نمونه‌گیری تصادفی وجود نداشت، از نمونه‌گیری سهمیه‌ای استفاده شد که امکان دارد تعمیم‌پذیری نتایج را کاهش دهد. ضمن اینکه پیشنهاد می‌شود که تأثیر هر یک از معنا‌های شغلی بر عاطفه مثبت و منفی به عنوان ابعاد بهزیستی ذهنی مورد بررسی قرار گیرد تا نحوه اثرگذاری معنا‌های شغلی در کاهش و افزایش بهزیستی ذهنی از طریق تأثیر مجزا بر عواطف مثبت و منفی تبیین شود.

منابع

- اسلام‌زاده، ب؛ رشیدی، ه؛ یونسی، ج؛ و خوش‌کنش، ا. (۱۳۹۴). رابطه رضایت شغلی با کیفیت زندگی و سازگاری در خانه در (پرسنل شیفت در گردش و شیفت ثابت) بیمارستان‌های شیراز. *پژوهش‌های مشاوره*، ۱۴(۵۶)، ۴-۲۵.
- بنیادکاریزمه، ط؛ رحیمی‌پردنجانی، ط؛ و محمدزاده ابراهیمی، علی. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین توانمندسازی ساختاری و روان‌شناختی با رضایت شغلی پرستاران. *مجله حیات*، ۲۲(۳)، ۲۰۱-۲۱۵.
- پیوسته، ب؛ دهشیری، غ؛ و موسوی، ف. (۱۳۹۷). مطالعات تغییرات رضایت زناشویی، رضایت جنسی و بهزیستی ذهنی در ۵ سال اول زندگی مشترک: تحلیل روند. *پژوهش‌های مشاوره*، ۱۷(۶۷)، ۸۴-۱۰۶.
- زاهد پور، آ؛ حمید، ن؛ محمدعلی نژاد، ا؛ قدمی، ا؛ و کاوه، پ. (۱۳۹۳). اثربخشی معنا درمانی گروهی بر رضایت از زندگی و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان دختر. *پژوهش‌های مشاوره*، ۱۲(۴۸)، ۷۶-۹۰.
- مولوی، ح، ترکان، ه، سلطانی، ا؛ و پالانگ، ح. (۱۳۸۹). هنجاریابی و سنجش روایی و پایایی پرسش‌نامه بهزیستی ذهنی. *مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران*، ۱۶(۳)، ۲۳۱-۲۳۸.
- هومن، ح. (۱۳۹۲). *مدل یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل*. تهران: سمت

Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 193-203.

- Bartlett, J. E. (2001). II, Kotrlik JW, & Higgins CC. *Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. Inform Tech Learn Perform J*, 19(1), 43-50.
- Bellah, E. R. N., Bellah, R. N., Tipton, S. M., Sullivan, W. M., Madsen, R., Swidler, A., . . . Tipton, S. M. (2007). *Habits of the heart: Individualism and commitment in American life*: Univ of California Press.
- Belliotti, R. A. (2001). *What is the Meaning of Human Life?* : Rodopi.
- Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science*, 21(5), 973-994.
- Bloch, D. (1997). Spirituality, intentionality, and career success: The quest for meaning. *Connections between Spirit and Work in Career Development: New Approaches and Practical Development*, edited by DP Bloch and LJ Richmond. Palo Alto, CA: Davies-Black.
- Brief, A. P., & Nord, W. R. (1990). *Meanings of occupational work: A collection of essays*: Free Press.
- Kamdron, T. (2005). Work motivation and job satisfaction of Estonian higher officials. *International Journal of Public Administration*, 28(13-14), 1211-1240.
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16(2), 199-208.
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6(1), 69-83.
- Ciulla, J. B. (2011). *The working life: The promise and betrayal of modern work*: Crown Business.
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied psychology*, 78(1), 98.
- Das, A. K. (1998). Frankl and the realm of meaning. *The Journal of Humanistic Education and Development*, 36(4), 199-211.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2009). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. *Oxford handbook of positive psychology*, 2, 187-194.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2013). Calling and life satisfaction: It's not about having it, it's about living it. *Journal of counseling psychology*, 60(1), 42.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., & Bott, E. M. (2012). Calling and life satisfaction among undergraduate students: Investigating mediators and moderators. *Journal of happiness studies*, 13(3), 469-479.
- Duffy, R. D., Manuel, R. S., Borges, N. J., & Bott, E. M. (2011). Calling, vocational development, and well being: A longitudinal study of medical students. *Journal of vocational behavior*, 79(2), 361-366.
- Eid, M., & Larsen, R. J. (2008). *The science of subjective well-being*: Guilford Press.

- Emmons, R. A. (1999). *The psychology of ultimate concerns: Motivation and spirituality in personality*: Guilford Press.
- Fairholm, G. W. (1996). Spiritual leadership: Fulfilling whole-self needs at work. *Leadership & Organization Development Journal*, 17(5), 11-17.
- Frankl, V. E. (1972). The feeling of meaninglessness: a challenge to psychotherapy. *The American Journal of Psychoanalysis*, 32(1), 85-89.
- Frankl, V. E. (2011). *The unheard cry for meaning: Psychotherapy and humanism*: Simon and Schuster.
- Freund, A. (2015). Do Multiple Commitments Predict Job Satisfaction in Third Sector Organizations? A Longitudinal Analysis. *A Longitudinal Analysis (May 30, 2015). Humanistic Management Network, Research Paper Series*, (26/15).
- Frisch, M. B. (2005). *Quality of life therapy: Applying a life satisfaction approach to positive psychology and cognitive therapy*: John Wiley & Sons.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159-170.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis (Vol. 6)*: Pearson Prentice Hall Upper Saddle River, NJ.
- Halinski, R. S., & Feldt, L. S. (1970). The selection of variables in multiple regression analysis. *Journal of Educational Measurement*, 7(3), 151-157.
- Hanfling, O. (1991). *Life and Meaning: A Philosophical Reader*: Wiley-Blackwell.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*, John Wiley & Sons. Inc., New York.
- Herzberg, F. I. (1966). *Work and the nature of man*.
- Holbeche, L., & Springett, N. (2004). In search of meaning at work. *Roffey Park Institute, Horsham*.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*: Psychological Assessment Resources.
- Hollis, J. (1993). *The middle passage: From misery to meaning in midlife (Vol. 59)*: Inner City Books.
- Hollis, J. (2005). *Finding meaning in the second half of life: How to finally, really grow up*: Penguin.
- Judge, T. A., & Locke, E. A. (1993). Effect of dysfunctional thought processes on subjective well-being and job satisfaction. *Journal of Applied psychology*, 78(3), 475-490.
- Kahneman, D., & Riis, J. (2005). Living, and thinking about it: Two perspectives on life. *The science of well-being*, 285-304.
- Kállay, É. (2015). The Investigation of the Relationship between the Meaning Attributed to Life and Work, Depression, and Subjective and Psychological Well-Being in Transylvanian Hungarian Young Adults. *Cognitie, Creier, Comportament*, 19(1), 17-33.
- Kittiprapas, S. (2011). Subjective-well-being: New paradigm for measuring progress and public policies.

- Little, B. R. (1989). Personal projects analysis: Trivial pursuits, magnificent obsessions, and the search for coherence *Personality psychology* (pp. 15-31): Springer.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology, 1*, 1297-1343.
- MacMillan, S. (2009). *Towards an existential approach to the meaning of work*. Saint Mary's University.
- McGregor, I., & Little, B. R. (1998). Personal projects, happiness, and meaning: on doing well and being yourself. *Journal of personality and social psychology*, 74(2), 494.
- Miller, D. E., & Kuncze, J. T. (1973). Prediction and statistical overkill revisited. *Measurement and evaluation in guidance*, 6(3), 157-163.
- Peterson, C., Park, N., Hall, N., & Seligman, M. E. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 161-172.
- Robinson, J. P., Shaver, P. R., & Wrightsman, L. S. (Eds.). (2013). *Measures of personality and social psychological attitudes: Measures of social psychological attitudes* (Vol. 1). Academic Press.
- Russell, J. E. (2008). Promoting subjective well-being at work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 117-131.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 1, 42-70.
- Seligman, M. E. (2004). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*: Simon and Schuster.
- Shea-Van Fossen, R. J., & Vredenburg, D. J. (2014). Exploring differences in work's meaning: An investigation of individual attributes associated with work orientations. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 15(2), 101.
- Sparks, J. R., & Schenk, J. A. (2001). Explaining the effects of transformational leadership: an investigation of the effects of higher-order motives in multilevel marketing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 22(8), 849-869.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3): Sage.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of counseling psychology*, 53(1), 80.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298.
- Torrey, C. L., & Duffy, R. D. (2012). Calling and well-being among adults: Differential relations by employment status. *Journal of Career Assessment*, 1069072712448894.
- Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C. P., Soenens, B., Witte, H., & Broeck, A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need

- satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(2), 251-277.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of research in personality*, 31(1), 21-33.
- Zika, S., & Chamberlain, K. (1992). On the relation between meaning in life and psychological well-being. *British journal of psychology*, 83(1), 133-145.